

„Jeśli możesz sobie coś wymarzyć, możesz to zrobić.”

(Walt Disney)

„Cierpliwość, wytrwałość i pot tworzą niepokonaną kombinację sukcesu.”

(Napoleon Bonaparte).

Rozwój zawodowy i planowanie doksztalcania

mgr Jolanta Cmok

- Prawidłowe funkcjonowanie ochrony zdrowia w danym kraju jest pochodną wielkości i jakości jego kadry medycznej, wśród której pielęgniarki odgrywają rolę szczególną.
- Od nich zależy nie tylko jakość usług medycznych.
- Szczególnie w krajach rozwiniętych widać, że są one odpowiedzialne bezpośrednio lub pośrednio za ok. 70% wydatków związanych z ochroną zdrowia.

Organizacje międzynarodowe i krajowe resorty zdrowia przywiązują dużą wagę do starannego planowania rozwoju kadry pielęgniarskiej, tym bardziej że czas potrzebny do wykształcenia pielęgniarki jest stosunkowo długi, szkolenie kosztowne, a ewentualne błędy w planowaniu kadry medycznej mogą mieć poważne następstwa dla zdrowia społeczeństwa.

Rzrwój zawodowy pielęgniarzki

- To proces, którego pomyślny przebieg jest uwarunkowany jej gotowością do stałego podnoszenia poziomu wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz doskonalenia kwalifikacji zawodowych.
- Jako profesjonalistka musi dbać o ustawiczne rozwijanie własnych umiejętności, dzielić się swoimi doświadczeniami i korzystać z doświadczeń innych.
- Musi być ciekawa nowych rozwiązań medycznych, otwarta na potrzeby pacjentów i rozwijając swoją osobowość, tworzyć wizerunek dobrej pielęgniarzki i człowieka, przyczyniać się do rozwoju zawodu.
- Realizując swój rozwój zawodowy, pielęgniarzka powinna uwzględniać prawo, przestrzegać zasad etyki zawodowej, respektować wspólne wartości i korzystać z tych samych warunków.

Obowiązek doskonalenia zawodowego pielęgniarek

- Ustawa o zawodach pielęgniarki i położnej w art.10b. ust.1 stanowi, że pielęgniarka i położna ma obowiązek stałego aktualizowania swojej wiedzy i umiejętności zawodowych oraz prawo do doskonalenia zawodowego w różnych dziedzinach i typach kształcenia podyplomowego.

Indywidualne planowanie rozwoju zawodowego jest procesem, podczas którego pielęgniarka wytycza sobie cel lub cele profesjonalne (etapy rozwoju) i sposoby ich osiągnięcia.



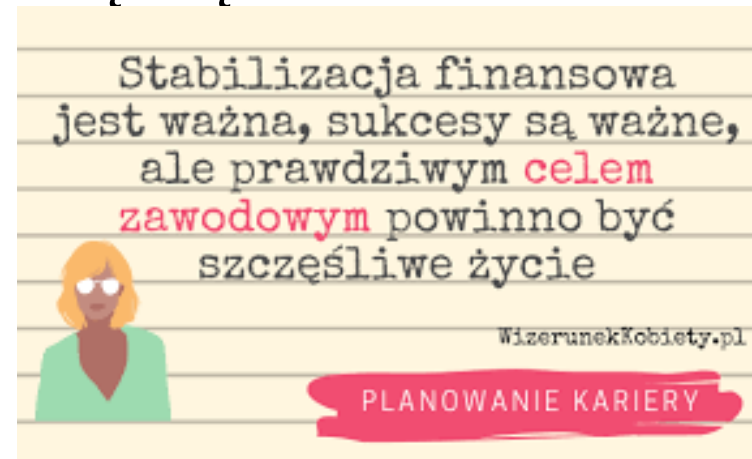
Podejścia do planów zawodowych

- Podejście „niewidzialnej ręki” - polega na braku interwencji organizacji lub bezpośredniego przełożonego w plany pracownika. Wg tego podejścia najlepsze jednostki i tak awansują i dadzą sobie radę.
- Podejście „poszukiwania pereł” - wczesne identyfikowanie uzdolnionych jednostek i roztaczanie nad nimi opieki.
- Planowanie rozwoju zawodowego – dążenie do pogodzenia potrzeb i możliwości instytucji z indywidualnymi planami rozwoju zawodowego pielęgniarek.

Planowanie rozwoju zawodowego

- Łączenie planów indywidualnych i instytucjonalnych.
- Jest korzystne dla instytucji oraz pracownika, ze względu na:
 - wiąże pracownika z instytucją;
 - obniża koszty związane z rekrutacją i selekcją oraz nadmierną płynnością kadr;
 - ułatwia rozwój osobisty i zawodowy bez konieczności zmiany pracodawcy;
 - wzmacnia kulturę organizacyjną;
 - przyczynia się do ograniczenia destruktywnych konfliktów pomiędzy celami osobistymi i zawodowymi a zadaniami organizacyjnymi.

- Jeżeli cele osobiste i zawodowe oraz zadania organizacyjne w większym stopniu są kompatybilne to motywacja i zaangażowanie pracowników są większe.



- Gdy cele i zadania są rozbieżne to powstaje destrukcyjny konflikt pomiędzy rolą organizacyjną a celami indywidualnymi.
- Ta sytuacja prowadzi do braku równowagi społecznej, konfliktów i pojawienia się stresu.

Orientacja wobec własnego rozwoju zawodowego

- Dążenie do awansu w hierarchii stanowisk pracy przez karierę zawodową. Celem jest zdobycie nowych doświadczeń z zakresu zarządzania, rozwinięcie umiejętności kierowania ludźmi.
- Utrzymanie osiągniętej już pozycji w hierarchii organizacyjnej. Osoby takie, dążą do bycia perfekcjonistą w swojej dziedzinie i do utrzymania tego statusu.
- Model rozwoju, stawiający na kreatywność. Są to osoby, które preferują poszerzanie wiedzy o sobie, instytucji, w której pracują, dostrzegają problemy i rozwiązują je, dążą do wprowadzenia zmian, innowacji. Nie dążą do awansu, ale są chętne do zmian stanowisk i poszerzania swojej wiedzy

Orientacja wobec własnego rozwoju zawodowego

- Bezpieczeństwo i stabilizacja zawodowa oraz umacnianie swojej pozycji w zakładzie pracy.
- Głównym mechanizmem napędzającym do działania jest lojalność i przywiązanie do zakładu pracy.
- Pracownik często nie lubi zmian, ewentualny awans możliwy jest wg niego tylko w tej samej organizacji.
- Swoboda i samodzielność wykonywania pracy.
- Pielęgniarki silnie nastawione na samodzielność nie poszukują stanowisk kierowniczych, ale nie chcą być wykonawcami poleceń. Preferują pracę na stanowiskach samodzielnych specjalistów.

Strategia indywidualnego rozwoju zawodowego

- Strategia indywidualnego rozwoju zawodowego odnosi się do programu działania, który należy podjąć w krótszym i dłuższym okresie, aby móc realizować przyjęte cele.
- Opracowując strategię, analizuje się otoczenie pod kątem szans i zagrożeń, jakie w nim występują oraz ocenia własną osobę w aspekcie mocnych i słabych stron, które przyczynią się do realizacji celów lub zakłócą ich realizację.



Cele rozwoju zawodowego pielęgniarki pracującej w szpitalu

Rodzaj celu	Cele o krótszym horyzoncie czasowym	Cele o dłuższym horyzoncie czasowym
Cele główne	Uzyskanie większych uprawnień i odpowiedzialności w zakresie wykonywanych zadań	Uczestnictwo w zespole tworzącym strategię zarządzania zasobami ludzkimi
Cele pośrednie	Awans na stanowisko pielęgniarki oddziałowej	Awans na stanowisko dyrektora ds. pielęgniarstwa

Czynniki, które powinny wpływać na wybór strategii rozwoju zawodowego

- Uświadomienie sobie ilości czasu jakim dysponujemy,
- Konieczność doskonalenia własnej inteligencji.
- Wykorzystanie sprawdzonej metodyki opracowania programu własnego rozwoju.
- Należy samodzielnie postawić sobie cele, zadania. Wśród celi spotyka się obraz własnego ja.

Planowanie własnego rozwoju

etapy:

1. Identyfikacja indywidualnych celów głównych życiowych i strategicznych, które pielęgniarka zamierz osiągnąć w ciągu np. 5 lat. Cele należy spisać na przygotowanym formularzu, powinny być jasne. Nie muszą dotyczyć pracy zawodowej i nie powinno być ich zbyt wiele. Powinny ulegać modyfikacji – po osiągnięciu celu lub po zmianie planów/ sytuacji życiowych.

Planowanie własnego rozwoju

etapy:

2. Szczegółowa analiza otoczenia – należy przeprowadzić ją osobno dla każdego celu. Analizę przeprowadza się na dwóch płaszczyznach: szans i zagrożeń. Umieszcza się tu aktualne i przewidywane w przyszłości sytuacje, które w istotny sposób będą wpływać na pracę jednostki. Należy przeanalizować jak istotne te sytuacje będą dla poszczególnych celów. W tabeli należy umieścić tylko te istotne.

Planowanie własnego rozwoju

etapy:

3. Szczegółowa analiza własnej osoby – przeprowadza się ją na dwóch płaszczyznach: mocnych i słabych stron. Należy precyzyjnie określić swoje wady, zalety i możliwości. Następnie przeanalizować ich wpływ na realizację celów zawodowych. Pod uwagę należy wziąć te które mają największy wpływ na rozwój kariery.

Planowanie własnego rozwoju

etapy:

4. Sformułowanie zadań i działań w realizacji planu rozwoju zawodowego - Osoba opracowująca plan rozwoju powinna przeanalizować dotychczasowe ustalenia oraz wprowadzić do formularza konkretne zadania i działania, które powinny być podjęte w celu realizacji planu rozwoju, a które:

- Wykorzystałyby szanse wynikające z tendencji w otoczeniu;
- Eliminowałyby zagrożenia z otoczenia;
- Ograniczałyby własne słabe strony;
- Wykorzystałyby własne mocne strony i ukierunkowałyby je w realizację własnych celów głównych.

SZANSE

Przejście kilku osób na emeryturę
Trend w zmianach na stanowisku kierowniczym
Faworyzowanie i popieranie osób ze swojej opcji

ZAGROŻENIA

Duża konkurencja na stanowiskach kierowniczych
Wprowadzenie nowych zasad doboru kadr
Faworyzowanie i popieranie osób ze swojej opcji
Wzrastające bezrobocie

MOCNE STRONY

Wysokie kompetencje, szeroka wiedza
Doskonałe przygotowanie fachowe
Umiejętność szybkiego podejmowania decyzji

SŁABE STRONY

Brak systematyczności w pracy
Małe wymagania od koleżanek w pracy
Słaba znajomość języków obcych
Impulsywność
Częste krótkie nieobecności w pracy z powodu infekcji

Wynik analizy

- Działania, które należy podjąć aby móc awansować na stanowisko kierownicze:
- Intensywne podnoszenie kwalifikacji, aktualizacja wiedzy np. Studia podyplomowe Zarządzanie;
- Pokazywanie, że jest się lepszym i eksponowanie swojej osoby, w sposób uczciwy, bez dyskredytacji konkurencji;
- Wysuwanie nowych pomysłów;
- Znaczące poprawienie stanu zdrowia.

Rodzaje strategii rozwoju zawodowego

- Utrzymanie wysokich kompetencji i efektywności pracy na aktualnie zajmowanym stanowisku;
- Zwiększenie zaangażowania w wykonywaną pracę np. pozostawanie po godzinach. Jest to sygnał, że pracownik może poświęcić swojemu zakładowi pracy więcej czasu niż zakłada umowa o pracę.
- Doskonalenie umiejętności poprzez aktywny udział w różnych szkoleniach, treningach, studiach podyplomowych. Tematyka może być zgodna z zajmowanym stanowiskiem, lub dotyczyć innego zakresu, dzięki czemu zwiększają się szanse na rozwój zawodowy – potencjalna zmiana miejsca pracy.

Rodzaje strategii rozwoju zawodowego

- Rozszerzenie opcji rozwoju zawodowego poprzez różne działania, takie jak informowanie innych o swoich zainteresowaniach i aspiracjach związanych z rozwojem zawodowym.
- Pielęgnowanie i rozwijanie stosunków z kolegami, koleżankami i przełożonymi, aktywne uczestnictwo w życiu społecznym zakładu pracy.
- Tworzenie wizerunku osoby sukcesu, posiadającej znaczne możliwości rozwoju. Efekt można osiągnąć poprzez:
 - właściwe komunikowanie się z innymi, właściwymi osobami;
 - odpowiedni ubiór;
 - odpowiedni sposób zachowania się w środowisku i postępowania na co dzień.

Rodzaje strategii rozwoju zawodowego

Prowadzenie gry politycznej wewnątrz organizacji poprzez:

- wchodzenie w określone koalicje;
- wykorzystanie posiadanej wiedzy;
- schlebienie przełożonemu;
- przemilczanie spraw;
- stosowanie wymiany.

Coaching

Coaching jest prostą i efektywną metodą rozwoju osobistego, gdzie Klient i Coach tworzą porozumienie, którego celem jest rozwój osobisty, rozwój zawodowy, poprawienie efektywności działania, podniesienie kompetencji Klienta, poszerzenie jego świadomości, przejęcie odpowiedzialności przez Klienta za życie jakie tworzy. W przypadku nowych pracowników Klientem będzie właśnie nowy pracownik, rolę Coacha otrzymuje doświadczony pracownik.

Coaching – ważne elementy

- Pogłębianie wiedzy i umiejętności pracowników w zakresie realizacji powierzonych zadań - ten element odnosi się do poszerzenia kompetencji trenowanego pracownika.
- Motywacyjne oddziaływanie na psychiczne uwarunkowania rozwoju pracowników - ten element ma związek z umacnianiem trenowanego w przekonaniu o rozwoju, co poprawia jego skuteczność.

Rezultaty stosowania coachingu

- wzrost kompetencji pracowników (przy niskich kosztach),
- zwiększenie stopnia identyfikacji pracowników z firmą,
- poprawa zachowań socjalnych w firmie,
- zwiększenie kooperacji między pracownikami,
- poprawa komunikacji wewnętrznej,
- rozwój zespołowych form pracy,
- rozwój procesów innowacyjnych.

Mentoring

Mentoring polega na opiece podczas rozwijania kompetencji, realizacji ścieżki zawodowej nad osobą szkoloną.

W odróżnieniu od coachingu jest prowadzony w dłuższym horyzoncie czasowym (1-3 lat).

Polega na długoterminowej relacji z osobą o zdecydowanie większym bagażu doświadczeń i wiedzy, która wspiera w rozwoju osobę o mniejszym doświadczeniu bądź krótszym stażu pracy.

Mentoring może przybierać postać zarówno nieformalnej relacji, jak i sformalizowanego programu.

Mentor

Mentorami są eksperci z danej dziedziny, branży bądź firmy, odgrywający rolę wewnętrznego doradcy.

Bardzo często działają w oparciu o wcześniej wypracowane metody.

Zakres relacji mentorskiej ograniczony jest zazwyczaj do spraw zawodowych i koncentruje się na rozwoju kariery podopiecznego.

Mentor to lider posiadający dużą wiedzę – stanowi wzorzec dla podopiecznego, któremu udziela rad nie tylko w zakresie konkretnych zadań, ale również rozwoju osobistego oraz kształtowania ścieżki zawodowej.

Cele mentoringu

identyfikacja oraz analiza mocnych i słabych stron podopiecznego

wsparcie w podejmowanych przez uczestnika wyzwaniach

odkrywanie oraz rozwijanie potencjału uczestnika i jego wewnętrznej motywacji

ciągłe i nieustające informacje zwrotne budujące samoświadomość

odkrywanie w podopiecznym sprawstwa i wpływu na innych

indukcja możliwych ścieżek kariery oraz analiza zagrożeń i szans

rozwijanie kompetencji osobistych i społecznych

Z chwilą zatrudnienia na umowę o pracę w publicznej służbie zdrowia pielęgniarka i położna powinny/ mają obowiązek stałego aktualizowania swojej wiedzy i umiejętności zawodowych oraz prawo do doskonalenia zawodowego w różnych rodzajach kształcenia podyplomowego, w tym w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia (Art. 61. 1. i 2 USTAWA z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej Dz. U. z dnia 23 sierpnia 2011 r.)

Planowanie rozwoju zawodowego

*„Zaniedbanie planowania,
to planowanie zaniedbania”.*

Planowanie rozwoju zawodowego

W klasyfikacji rozwoju zawodowego wyróżnia się trzy okresy:

- 1) Okres kształcenia przedzawodowego, charakteryzujący się działaniami przygotowującymi do wyboru zgodnej z zainteresowaniami szkoły
- 2) Okres kształcenia zawodowego – obejmuje dwie fazy:
 - Przygotowanie zawodowe
 - Przygotowanie na poziomie wyższym
- 3) Okres aktywności zawodowej - obejmujący całe dorosłe życie

Planowanie rozwoju zawodowego

Osiągnięcie sukcesu zawodowego może przebierać różne postacie
np.:

- zdobywanie specjalizacji
- awansu
- mistrzostwa zawodowego
- sukcesów edukacyjnych
- sukcesów naukowych
- sukcesów przywódczych

Planowanie rozwoju zawodowego

Pielęgniarka w swojej działalności ma ogromne szanse realizowania aspiracji zawodowych w wielu płaszczyznach:

- klinicznej
- społeczno - opiekuńczej
- pedagogicznej
- naukowej

Samokształcenie

- To proces doskonalenia osobowości zgodnie z przyjętym przez jednostkę wzorem ideologicznym, społecznym i zawodowym, jest podstawą do kształcenia ustawicznego, doksztalcania i doskonalenia.
- Powinno stać się wewnętrzną potrzebą, wynikiem chęci podejmowania trudu w poszukiwaniu treści i metod zdobywania szeroko rozumianej wiedzy i umiejętności
- Jest kontynuacją kształcenia zdobytego w procesie nauczania i uczenia się w szkole ogólnej i zawodowej.

Samokształcenie

Zasadniczymi warunkami skuteczności samokształcenia są:

- systematyczność
- autokontrola
- Samoocena

Na rozwój jednostki w środowisku pracy bardzo istotny wpływ mają wzorce kulturowe, przyjęte zasady i morale, prezentowane zwłaszcza przez zwierzchników.

Cele samokształcenia pielęgniarki to:

Uzupełnienie na bieżąco braków wynikających z postępu wiedzy ogólnej i medycznej

Rozwój zdolności i wyzwalaania inicjatywy twórczej

Kształtowanie rozwiązywania problemów zawodowych

Kształtowanie postaw etycznych

Kształtowanie kultury pracy

Cele samokształcenia pielęgniarstwa to:

Wyrobiecie zdolności organizacyjnych w rozwiązywaniu różnych problemów

Kształtowanie umiejętności pracy w zespole i z zespołem

Kształtowanie umiejętności komunikowania się

Rozwijanie krytycyzmu wobec siebie

Wyrobiecie umiejętności interpersonalnych

Doskonalenie zawodowe pielęgniarek w strategii rozwoju zakładu

Pogłębiająca się specjalizacja, postęp techniczny i naukowy, wzrost świadomości intelektualnej prowadzą do ciągłych zmian w podziale pracy, nowych stanowisk, zadań i kompetencji.

Głównym celem każdej instytucji jest nadążanie za zmieniającym się otoczeniem, co wiąże się z koniecznością przyuczania oraz wykorzystywania możliwości twórczych pracowników.

Doskonalenie zawodowe pielęgniarek w strategii rozwoju zakładu

Podanie do wiadomości
przewidywanego kierunku rozwoju
zakładu ułatwia pracownikom
planowanie samokształcenia, wybór
specjalizacji, wzajemne dostosowanie
możliwości pracowników do
wymogów stanowisk pracy.

Doskonalenie zawodowe pielęgniarek w strategii rozwoju zakładu

Umożliwienie
doskonalenia
zawodowego przynosi



korzyści dla zakładu
pracy, pracownika
i pacjenta.

Doskonalenie zawodowe pielęgniarek w strategii rozwoju zakładu

Korzyści dla zakładu to:

- Szybkie dostosowanie się do zmieniających się wymogów otoczenia
- Poprawa efektywności i jakości pracy
- Poprawa wizerunku zakładu i jego kultury organizacyjnej
- Eliminowanie konkurencji

Doskonalenie zawodowe pielęgniarek w strategii rozwoju zakładu

Korzyści dla pracownika to:

- Zwiększenie możliwości awansu
- Doskonalenie umiejętności
- Rozwój osobowości
- Zaspokojenie potrzeby samorealizacji i uznania

Doskonalenie zawodowe pielęgniarek w strategii rozwoju zakładu

Korzyści dla pacjentów to:

- Rozszerzenie kompetencji i umiejętności
- Lepsze rozpoznanie problemów pacjenta
- Łatwiejsza i szybsza diagnostyka pacjenta
- Niedopuszczenie do powikłań
- Lepsze zrozumienie sytuacji pacjenta dotkniętego schorzeniem, cierpiącego
- Łatwiejsze nawiązanie kontaktu z pacjentem
- Umiejętne udzielanie wsparcia oraz zaufanie wynikające z taktu i poszanowania godności osobistej.

Doskonalenie zawodowe pielęgniarek powinno być ukierunkowane na:

- Aktualizowanie wiedzy o problemach zdrowotnych społeczeństwa, metodach wykrywania i analizowania czynników biologicznych oraz psychospołecznych mających znaczenie dla utrzymania zdrowotności społeczeństwa
- Doskonalenie umiejętności instrumentalnych

Doskonalenie zawodowe pielęgniarek powinno być ukierunkowane na:

- Doskonalenie umiejętności wiązania wiedzy teoretycznej z działalnością praktyczną
- Metody zarządzania instytucjami świadczącymi usługi leczniczo – opiekuńcze
- Ekonomizację opieki zdrowotnej
- Metody edukacyjne społeczeństwa w zakresie utrzymania zdrowia

Planowanie samokształcenia

Może być:

Instytucjonalne - aby zdobyć wiedzę należy:

- Dokonać rozeznania w instytucjach kształcących, organizujących kursy, seminaria konferencje
- Zapoznać się z programami organizowanych szkoleń
- Zapoznać się z kryteriami przyjęcia
- Określić ilość czasu własnego oraz wybór terminu szkolenia
- Określić wysokość środków finansowych związanych z realizacją szkolenia

Planowanie samokształcenia

Może być:

Samokształcenie – nauka własna na stanowisku pracy:

- Określić wykaz problemów, zagadnień wymagających kształcenia
- Przygotować spis niezbędnej literatury oraz źródeł jej pozyskiwania
- Wybrać osoby- współpracowników mogących służyć radą, pomocą i wskazówkami
- Określić sposoby gromadzenia informacji
- Określić czy opracowane zagadnienia, problemy zostaną przekazane innym (publikacja, szkolenie)
- Określić kryteria oceny



Obowiązek doskonalenia zawodowego

Ustawa o zawodach pielęgniarstwa i położnej w art.10b. ust.1 stanowi, że pielęgniarka i położna ma obowiązek stałego aktualizowania swojej wiedzy i umiejętności zawodowych oraz prawo do doskonalenia zawodowego w różnych dziedzinach i typach kształcenia podyplomowego

Kodeks pracy (art.17)

Zobowiązuje pracodawcę do ułatwienia pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych i upoważnia do stosowania rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Ministra Pracy i Polityki Socjalnej (art. 103) w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych.



Metody samokształcenia

Dyskusja plenarna –
wszyscy uczestnicy mogą
pod kierunkiem
moderatora -
przewodniczącego
wypowiadać się, zadawać
pytania, wyjaśniać,
odpowiadać na pytania



Metody samokształcenia

Dyskusja panelowa –
obserwowana – grupa
specjalistów jednej lub kilku
dyscyplin naukowych w
obecności moderatora,
wypowiada swój pogląd w
zakresie omawianego
zagadnienia, słuchacze
mogą tylko zadawać pytania



Metody samokształcenia

Dyskusja wielokrotna – po postawieniu problemu przez moderatora, zebrani dzielą się na grupy, wybierają liderów, ustalają szczegółowy przedmiot dyskusji, rozwiązują problem w grupach, następnie na zebraniu plenarnym liderzy prezentują przyjęte w grupach ustalenia i wnioski.



Metody samokształcenia

Analiza przypadku:

- Omówienie konkretnych problemów pielęgnacyjnych pod kierunkiem doświadczonej osoby wyzwała inicjatywę w poszukiwaniu nowych rozwiązań, zmusza do zapoznania z literaturą wzbogacającą wiedzę, doprowadza do weryfikacji własnego postępowania
-



Metody samokształcenia

Raporty, sprawozdania:

- Mogą być formą ustną lub pisemną, uczą precyzowania myśli, konkretyzowania problemów
-



Metody samokształcenia

Ćwiczenie:

- Jest to metoda służąca nabywaniu i doskonaleniu umiejętności przed wszystkim praktycznych



Metody samokształcenia

Rotacja – okresowe zmiany stanowisk pracy:

- **Okresowa zmiana stanowiska roboczego jest okolicznością najbardziej sprzyjającą samokształceniu**, gdyż zmusza pracownika do przygotowania się do pracy, wykorzystania zdobytych doświadczeń i wiedzy w innych warunkach, pozwala na pełniejsze poznanie problemów pacjenta z uwzględnieniem różnych specjalności, sprzyja kształtowaniu mistrzostwa zawodowego.
-



Metody samokształcenia

Metoda nauczania „mistrz-uczeń”:

- Jej zaletą jest bardzo krótka droga między przekazem informacji o sposobie wykonania zadań a weryfikacją tego jak ta wiadomość została wykorzystana.

Pracownik (uczeń) ma możliwość zadawania pytań w trakcie nabywania umiejętności, wyrażania swoich wątpliwości.

Mistrz na bieżąco koryguje błędy, ocenia, wskazuje na kierunki samodoskonalenia.



Metody samokształcenia

Analiza dokumentów:

- Uczy łączenia faktów, ustalania związków przyczynowo-skutkowych oraz technik sporządzania dokumentów

Jest też jednym z sposobów badania stanu organizacyjnego zakładu i metodą naukowo-badawczą.

Planowanie kariery zawodowej polega na:

- ustaleniu celów,
- poszukiwaniu rozwiązań
- podejmowaniu decyzji w odniesieniu do pracy, jaką chcemy wykonywać.

Planowanie kariery zawodowej polega na:

W planowaniu ścieżki kariery warto wziąć pod uwagę kilka czynników, np.

- kompetencje zawodowe,
- zainteresowania,
- marzenia,
- aspiracje,
- mocne strony,
- oczekiwania oraz rodzinne tradycje.

Trzeba pamiętać, że to my sami odpowiadamy za to, jak ukształtuje się nasza kariera zawodowa.

Jak zaplanować karierę?

- Poznać siebie – przyjrzeć się dokładnie swoim dobrym stronom, talentom i zastanowić się, jak najlepiej można je wykorzystać.
- Poszukiwać i eksperymentować – szukać różnych doświadczeń zawodowych.
- Zdecydować się na pracę, w której będziemy czuli się dobrze.
- Inwestować w siebie – chodzić na dodatkowe kursy i szkolenia, których koszt roczny powinien być dopasowany do naszych możliwości finansowych.
- Budować prawidłowe relacje z innymi ludźmi i starać się dobrze wykorzystywać je w życiu.
- Być optymistycznie nastawionym do świata i ludzi.

-
- Każdy powinien być świadomy, że kreowanie drogi zawodowej to zadanie na całe życie.
 - Często należy analizować przebieg własnej ścieżki kariery, sukcesy i porażki oraz zdobywać doświadczenia.
 - Powinniśmy także kontrolować to, jak kształtuje się nasza wartość rynkowa i w którym kierunku należy podążać.

Etapy planowania kariery zawodowej

- ✓ Diagnoza własnego potencjału – trzeba odkrywać własne „Ja” i szukać tego w czym jesteśmy najlepsi.
- ✓ Należy zacząć od samooceny kompetencji i oczekiwań wobec przyszłej pracy.
- ✓ Trzeba zadawać sobie pytania: „Co chcę osiągnąć w życiu, co mnie motywuje, co lubię robić, czy mam zdolności przywódcze, czy chcę mieć kontakt z pacjentami, ” itd.
- ✓ Warto także o styl naszej pracy i zachowania zapytać kogoś z rodziny, znajomych czy innych współpracowników.

Etapy planowania kariery zawodowej

- **Analiza rynku pracy** – trzeba dokładnie zapoznać się ze stanem aktualnym i prognozami ekspertów na temat zawodów deficytowych oraz zawodów przyszłości, raportów wynagrodzeń, wskaźników bezrobocia, pracodawców, oferowanych warunków zatrudnienia oraz opiniach o firmie.

Etapy planowania kariery zawodowej

- **Wyznaczenie misji** – każdą ofertę należy porównać do własnych oczekiwań co do stanowiska pracy, trzeba określić swoją wartość rynkową i możliwość realizowania kariery w dziedzinie, która nas interesuje.
- **Określenie celów osobistych i zawodowych** – każdy cel musi być jasno określony i konkretny, musi być mierzalny, osiągalny, powiązany z misją życiową oraz określony w czasie.

Etapy planowania kariery zawodowej



- **Metody realizacji celów** – wybór właściwych szkoleń, studiów, specjalizacji, certyfikatów, wolontariatów, praktyk itd.
- **Opracowanie planu kariery** – plan trzeba zapisać i sięgać po niego, abyśmy wiedzieli, w którym miejscu jesteśmy i jakie powinniśmy podjąć kolejne kroki.
- Plan musi składać się z takich elementów, jak: misja, cele zawodowe, stanowiska pracy, horyzont czasowy oraz metody realizacji celów.

Literatura

1. Pietrzak B., Karkowski T. (red.): Zarządzanie personelem pielęgniarskim w podmiotach leczniczych. Zagadnienia wybrane. Wolters Kluwer, Warszawa 2013
2. Ksykiewicz –Dorota A.(red.): Podstawy organizacji pracy pielęgniarskiej. Wydawnictwo Czelej, Lublin 2004.

Dziękuję za uwagę
